

## ANSÆTTELSESPROCEDURE

### Ansættelsesprocedure i forbindelse med ansættelse af personale i faste stillinger

I henhold til Folkeskolelovens §44 stk. 7 samt Dagtilbudsloven § 15 stk. 4 og 5 afgiver bestyrelsen udtalelse om ansættelse af ledere, lærere og pædagoger. Udtalelsen har vejledende karakter. På baggrund af Fællesbestyrelsens udtalelse træffer ledelsen beslutning om ansættelse af personale i tidsbegrænsede stillinger. Ansættelse af personale i tidsbegrænsede stillinger kan træffes uden forud indhentet udtalelse fra Fællesbestyrelsen.

#### *Fællesbestyrelsen udarbejder sin mundtlige udtalelse på baggrund af følgende procedure:*

1. Ansættelsesudvalget består som udgangspunkt af 1-2 forældrevalgte fra Fællesbestyrelsen. Udvalget nedsættes fra gang til gang. Ved ansættelse af lærere og pædagoger deltager 1-2 forældrevalgte medlemmer af Fællesbestyrelsen, mens der ved ansættelse af ledere deltager 3. Der skal som minimum være én forældrevalgt for den enhed, der ansættes til.
2. Personalet repræsenteres ved medarbejderrepræsentanterne for henh. skole eller dagtilbud. I tilfælde af at personalet ikke er repræsenteret, skal en tillidsvalgt repræsentant for medarbejderne være valgt for at sikre, at der er ligevægtsfordeling mellem forældre og medarbejdere.
3. Lederen udarbejder stillingsannoncen; eventuelt i samråd med bestyrelsen.
4. Ansættelsesudvalget modtager en adgang til ansøgningerne på den digitale platform. Der opfordres til, at man løbende op til ansøgningsfristen holder sig ajour og scorer ansøgerne. Modtagne ansøgninger gennemlæses og scores umiddelbart efter ansøgningsfristens udløb.
5. Beslutning om hvilke ansøgere, der indkaldes til jobsamtale, tages på baggrund af ansættelsesudvalgets tilkendegivelser samt efter et indledende møde omkring udvælgelse af kandidater.
6. Alle i ansættelsesudvalget inviteres med til jobsamtalerne. Jobsamtalen foregår således, at lederen på baggrund af en spørgeguide er i dialog med ansøgeren. Spørgeguiden er blandt andet garanteret for en ensartet afslutning af samtalen. Til slut ved jobsamtalen har resten af ansættelsesudvalget mulighed for at stille spørgsmål til ansøgeren.
7. På baggrund af jobsamtalen drøfter ansættelsesudvalget udtalelsen om, hvem man foreslår ansat til den konkrete ledige stilling.

## BILAG

### *Til ansættelsesudvalget*

Alle ansøgere skal føle sig respekteret og fair behandlet igennem hele vurderingsforløbet. For at garantere det bør ansættelsesudvalget som minimum sikre, at alle ansøgere gennem hele forløbet bliver vurderet ensartet og sagligt ud fra de krav, jobbet stiller. Derudover at man vurderer ansøgere nøgternt uanset deres køn, alder, etniske baggrund mv. Man skal informere kandidaterne om, hvordan man har tilrettelagt processen og hvorfor. Alle afviste kandidater, der har været til samtale, skal have et begrundet afslag, der tager udgangspunkt i jobbet krav.

### *Tavshedspligt*

Ansættelsesudvalgets medlemmer og andre, der deltager i rekrutteringsprocessen, har tavshedspligt. Det betyder, at der er fortrolighed om:

- Hvem der søger stillingen, dvs. ingen andre end ansættelsesudvalgets medlemmer må se ansøgningerne.
- Hvem der skal til samtale.
- Hvem udvalget finder bedst egnet til den ledige stilling
- De personlige forhold hos ansøgerne, som man bliver bekendt med under processen

Udvalgsmedlemmerne må således kun drøfte ovenstående forhold med andre medlemmer af udvalget og med medarbejdere fra IUP og ikke med f.eks. kolleger eller familie/venner.

Ansøgere har ret til at få aktindsigt i, hvordan ansøgningen bliver/er blevet vurderet, og hvorvidt vedkommende er indstillet til en konkret stilling, men ikke hvordan andre ansøgere er stillet.

Når ansættelsesrunden er afsluttet og kontrakten underskrevet, kan det meddeles offentligt, hvem der er blevet ansat; der er stadig fortrolighed om, hvem der søgte, men ikke blev ansat.

### *Det formelle grundlag*

Reglerne om tavshedspligt fremgår af forvaltningsloven, jf. §§ 27, pkt.7, 28 og 29, og udvalgsmedlemmer er under strafansvar, dvs. brud på tavshedspligten kan straffes efter straffelovens §152 i form af bøder og fængsel. Det må anses for brud på tavshedspligten, hvis personer uden for ansættelsesudvalgene får kendskab til informationer om ansøgere mv. uden ansøgers samtykke.

### *Efter samtalerne*

OBS - Medlemmer fra ansættelsesudvalget skal huske at slette ansøgninger, der er gemt digitalt samt makulere evt. udskrifter på skolens kontor.